

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



"PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE DE LA FACULTAD
DE FILOSOFIA Y LETRAS EN EL MARCO DEL
PROYECTO VISION UANL 2006"

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

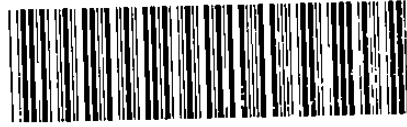
GABRIELA ADRIANA ELIZONDO REGALADO

MONTERREY, N. L.

NOVIEMBRE DE 2001

G.A.A.E.R.
G.A.A.E.R. "PERFIL ACITUDINAL DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS EN EL MARCO DEL PROYECTO VISION UANL 2006"

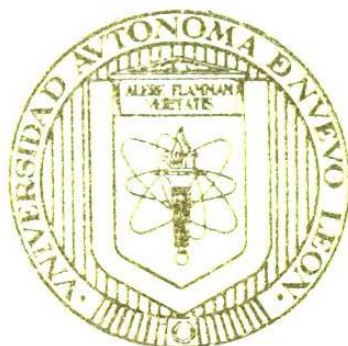
TM
Z7 125
FFL
2001
E4



1020146677

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



"PERFIL ACTITUDINAL DEL DOCENTE DE LA FACULTAD
DE FILOSOFIA Y LETRAS EN EL MARCO DEL
PROYECTO VISION UANL 2006"

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

GABRIELA ADRIANA ELIZONDO REGALADO

MONTERREY, N. L.

NOVIEMBRE DE 2001

0150-56760

TM
Z 7125
FFL
2001
E4



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



“Perfil actitudinal del docente de la Facultad de Filosofía y Letras
en el marco del Proyecto Visión UANL 2006”

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

Gabriela Adriana Elizondo Regalado

Monterrey, N.L.

Noviembre de 2001

*El Perfil Actitudinal del Docente de Filosofía y Letras en el marco del
Proyecto Visión UANL 2006.*

ÍNDICE

Introducción

I. Antecedentes

I.1. La educación del nuevo milenio.

I.1.1. Retos y objetivos de la educación.

I.1.2. Nuestro país.

I.2. La universidad pública.

I.2.1. La Universidad Autónoma de Nuevo León.

I.3. Evaluación y docencia.

I.4. Proyecto de tesis.

II. Marco Conceptual

II.1. Administración.

II.1.1. La educación como proceso administrativo.

II.1.2. El sistema burocrático.

II.2. La Administración de los Recursos Humanos.

II.2.1. Evaluación del desempeño humano.

II.2.2. Instituciones evaluadoras e instituciones educativas.

II.2.3. La evaluación del desempeño docente.

II.2.4. Actitudes.

II.3. El estudio

II.3.1. Definición de variables e indicadores.

II.3.2. Tipo de estudio.

III. Evaluación del perfil del docente de la Facultad de Filosofía y Letras.

III.1 Metodología.

III.1.1. El instrumento.

III.1.2. Recolección de información y aplicación del instrumento.

III.1.3. Interpretación de datos.

IV. Conclusiones y recomendaciones.

Anexo 1

Anexo 2

Bibliografía

Introducción

Las instituciones de educación superior en México han formado históricamente una parte integral del aparato administrativo del sector público; esa característica propició la incorporación de modelos y formas de gestión que reproducían de manera mimética los estilos de administración del aparato gubernamental, con sus fortalezas y debilidades, con sus vicios y virtudes tales como sexenalismo, burocratismo, hipertrofia, etc., sin embargo, se puede afirmar que una de las características que heredaron de una manera casi congénita las instituciones de educación superior fue la ausencia de la cultura de la evaluación como base para la toma de decisiones.

El hecho de haber otorgado la autonomía no modificó esta situación y en numerosas ocasiones se pueden identificar casos en que se agravó. Los resultados están a la vista y el panorama es descrito por Gonzalo Varela en un reciente artículo, el cual resalta que en la época de los ochenta, se abrió un periodo de retracción en la educación superior en México: caída de salarios, reducción de matrícula, recortes financieros y descenso de movimientos estudiantiles y sindicales que se habían presentado en abundancia en la década anterior. (255)

La Universidad Nacional Autónoma de México, según resalta Varela, decidió realizar un diagnóstico de la situación real que se vivía en ese entonces en su interior y propuso soluciones. La UNAM decidió sacar a la luz pública los resultados de esas evaluaciones resaltando verdaderos problemas que se vivían en esa casa de estudios: bajas calificaciones, baja eficiencia terminal, métodos

pedagógicos obsoletos, insuficiente infraestructura, pésimos servicios administrativos, poca vinculación de la investigación al desarrollo industrial, ineficiencia general y burocratización. Sin embargo, al diagnosticarse y conocer sus debilidades y problemas fueron capaces de proponer soluciones. (257-258)

La crisis académica de los años ochenta también impactó a la Universidad Autónoma de Nuevo León, que decidió enfrentar el reto implementando el Proyecto Visión UANL 2006 con el que intenta no solamente superar esos rezagos, sino lograr que para el año 2006 la UANL sea considerada como la mejor universidad pública de México. Este proyecto está basado filosófica y metodológicamente en los enfoques modernos de la administración orientados a la calidad total y la mejora continua. Estos modelos tienen como base de sustentación y principio rector de operación a la cultura de la evaluación en su acepción más moderna, permanente, continua, total y participativa.

Implementar la cultura de la evaluación resulta a todas luces un reto descomunal, sin embargo, la decisión está tomada y el proyecto se encuentra en pleno proceso. A partir del análisis de esta situación es como surge la propuesta de investigación: ¿cómo está operando este proyecto Visión UANL 2006 con respecto a la docencia en la Facultad de Filosofía y Letras? ¿cómo se ha visto afectada la administración de recursos humanos? ¿qué perspectivas enfrentan estas acciones específicas en esta facultad? A partir de la reflexión sobre estas cuestiones se formulo la hipótesis de trabajo: "El perfil actitudinal del docente de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL no responde al perfil estipulado por el Proyecto Visión UANL 2006." A partir de este lineamiento se realizó la investigación que se somete a su consideración. Para

su realización se incorporaron en primer lugar los antecedentes, en donde se resaltan los retos de la educación en el siglo XXI, en el mundo, el país y nuestra comunidad; además se presentan los principales lineamientos del Proyecto Visión UANL 2006 y el proyecto propio de investigación. En un segundo capítulo se presenta el marco teórico conceptual de la investigación para proseguir con la investigación misma. Para llegar al final a las conclusiones y recomendaciones en donde se confirma que la cultura de la evaluación está siendo incorporada a la gestión de recursos humanos con resultados que permiten afirmar que el esfuerzo ha valido la pena y que la información que se está generando elevará considerablemente el nivel de racionalidad, congruencia y significación en la toma de decisiones.